RAPPORT ANNUEL RSE

COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS

GROUPE OMERIN

2021

UN GLOBAL COMPACT

NOUS SOUTENONS LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en œuvre des principes **du Pacte mondial des Nations Unies.**

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.

1 Renouvellement de l'engagement de la Direction

Notre Groupe intervient dans un environnement multiculturel, sur des marchés internationaux, et multisectoriels, et dispose de 16 sites de production répartis en Europe, Tunisie et USA.

Notre adhésion, en Novembre 2018 au Global Compact des Nations Unies, démontre notre volonté à soutenir les 10 principes universellement reconnus concernant les droits de l'Homme, les normes internationales du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

A travers cette communication sur le progrès 2021, nous renouvelons l'engagement du Groupe OMERIN à soutenir ces 10 principes et à mettre en oeuvre les actions nécessaires pour démontrer notre volonté de les intégrer dans notre organisation et notre stratégie.

Aussi, notre fondation d'entreprise, créée en Janvier 2015 participe grandement à notre responsabilité sociétale. Elle finance des projets de restauration de monuments de notre patrimoine culturel et cultuel, et soutient de nombreuses associations aux activités culturelles, éducatives et caritatives.

Nous vous invitons à découvrir notre rapport annuel RSE ainsi que notre communication sur le progrès qui fait le bilan des actions engagées au cours de l'année 2021.

Xavier Omerin
Président-Directeur Général

Pierre Sanvoisin
Directeur Général

2 Présentation du Groupe OMERIN

Champion de l'extrême, le Groupe Omerin se mobilise quotidiennement pour assurer son leadership mondial dans la fabrication des fils et câbles spéciaux basses et hautes températures (- 190 °C à + 1400 °C).

Exigence, savoir-faire, innovation, technologies de pointe, et investissements humains et matériels sont nos leitmotivs depuis 1959 pour développer des produits toujours plus performants répondant aux besoins de nos clients.

Omerin, c'est 4 «business units» :

- Fils, câbles électriques et gaines tressées,
- Eléments souples chauffants,
- Flexibles pour sanitaire et génie climatique,
- Dispositifs médicaux et emballages primaires pharmaceutiques.

Omerin compte 1700 collaborateurs, chercheurs, ingénieurs, personnel qualifié, œuvrant chaque jour avec passion, et une structure lui apportant souplesse et réactivité.

Notre siège social et notre division principale sont basés en France, à Ambert dans le Puy-de-Dôme (63).
Nous sommes ainsi implantés sur 16 sites de production :

- 11 en France : Rhône-Alpes-Auvergne et Hauts-de-France (42, 43, 63, 69), Picardie (60), Île de France (77)
- 5 à l'international : Tunisie, Espagne et aux USA.

Notre présence dans le monde est assurée grâce à 9 filiales de «Business development» et bureaux de ventes : en Angleterre, en Allemagne, à Singapour, en Pologne, en Chine, en Inde, en Espagne, au Mexique et en Argentine. S'y ajoutent nos agents commerciaux partout dans le monde. Notre compétence est ainsi reconnue dans plus de 120 pays.

Fort de ses atouts, le Groupe Omerin rivalise avec les groupes internationaux et se classe parmi les leaders sur ses marchés :

- 1er fabricant mondial de fils et câbles isolés en silicone,
- 1er tresseur européen de fil de verre,
- 1er fabricant français de câbles de sécurité incendie,
- 1er fabricant français de câbles et éléments chauffants souples.

Notre gamme variée de produits s'étend également aux gaines isolantes tressées, éléments chauffants souples, joints de portes de fours, gaines anti-feu, câbles de thermocouple, compensation et extension, tresses industrielles, flexibles basse pression et aux dispositifs médicaux et emballages primaires pharmaceutiques.

3 | Rappel des 10 principes du Global Compact

DROITS DE L'HOMME

Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme

Principe 2 : Les entreprises sont invitées à ne pas se rendre complice de violations des droits de l'Homme

NORMES INTERNATIONALES DE TRAVAIL

Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective

Principe 4 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire

Principe 5 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abollition effective du travail des enfants

Principe 6 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession

ENVIRONNEMENT

Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement

Principe 8 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

Principe 9 : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Principe 10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vins

4 Notre responsabilité sociale et sociétale

Le Groupe OMERIN intervient dans un environnement multiculturel, sur des marchés internationaux, multisectoriels et dispose de 16 sites de production dont 5 à l'étranger en Tunisie, Espagne et USA. Les autorités des pays dans lesquels nous intervenons sont de plus en plus sensibles et attentives aux actions des entreprises en matière de comportement responsable. Cela implique que notre Groupe doit constamment être en phase avec nos valeurs.

Le respect des règlementations en vigueur dans les domaines sociaux, éthiques, de concurrence et de développement durable est un enjeu stratégique. Ces thèmes doivent être abordés avec sérénité et vigilance pour que ces règles deviennent des outils de management. La Fondation d'entreprise OMERIN participe également à notre engagement sociétal, à travers le financement de la restauration de notre patrimoine culturel et cultuel, et le soutien aux associations culturelles, socio-éducatives et caritatives.

Le Groupe OMERIN s'efforce de fournir l'égalité des chances à ses salariés. Les salariés du Groupe OMERIN sont recrutés sans discrimination d'origine éthnique, culturelle, communautaire ou nationale, de couleur, de religion, d'âge, de sexe, d'orientation/identité sexuelle, d'opinion politique, de handicap ou d'origine sociale.
Cela vaut également pour tous les aspects de l'emploi : évaluations, promotions, rémunérations, formations, licenciements ….

Le Groupe OMERIN est attaché au dialogue social et le conduit avec sincérité et loyauté. Nous respectons la vie privée de ses collaborateurs et de leurs familles, et observons une neutralité complète à l'égard des opinions politiques, des croyances philosophiques ou religieuses, et à l'inverse proscrivons tout endoctrinement sur les lieux de travail.

Le Groupe OMERIN s'engage à conduire ses activités dans le respect de la législation en vigueur et des règles d'éthique les plus exigeantes.

Bilan des actions sociales et sociétales 2021

Référentiel :

- **Code de conduite du Groupe OMERIN :**
  2 - Valeurs du Groupe OMERIN
  3 - Engagements généraux du Groupe OMERIN et de ses salariés

- **Global Compact :**

ODD 3 : Bonne santé et bien être

FONDATION D'ENTREPRISE

- ### Don de respirateurs

Le 06 Septembre 2021, le Groupe OMERIN a offert 4 respirateurs de réanimation aux hôpitaux de Bizerte et Monastir, en situation critique avec l'explosion du nombre de cas de Covid-19.

Le 12 juillet dernier, lors de son allocution télévisée, le président Emmanuel Macron avait insisté sur l'importance d'aider les pays en difficulté sanitaire, et notamment la Tunisie. Le Groupe OMERIN est particulièrement sensible aux événements survenus dans ce pays car installé sur le sol Tunisien depuis 2000. Il dispose aujourd'hui de 3 sites industriels répartis à Monastir (MULTIFLEX et UNION PLASTIC MAGHREB) et à Bizerte (PRINCE MEDICAL INDUSTRY) et emploie près de 750 salariés. Après avoir entendu les appels à l'aide des hôpitaux Bizertins et Monastiriens en manque cruel de matériel, lits et moyens humains pour faire face à la flambée de personnes contaminées par la Covid-19, le Groupe OMERIN s'est immédiatement mis en relation avec les gouvernorats respectifs pour déterminer leurs besoins.

Dans l'urgence, le Groupe OMERIN s'est orienté sur une commande de 4 respirateurs de réanimation (d'une valeur totale de 50 000 €) et les a offert aux hôpitaux Fattouma Bourguiba de Monastir et Habib Bougatfa de Bizerte, leur permettant ainsi d'augmenter le nombre de lits et capacité à prendre en charge les patients en soins intensifs.
Les appareils ont été livrés sous quelques jours par la Direction des filiales, Haithem BOUKHARI pour PRINCE MEDICAL INDUSTRY et Nabil JRIJI pour UNION PLASTIC MAGHREB et MULTIFLEX. Ils ont ensuite été chaleureusement reçus et remerciés respectivement par le gouverneur de Bizerte, M. Samir Abdellaoui, et le Premier Délégué du Gouvernorat de Monastir, M. Tarek BACOUCHE.

Référentiel :

- **Code de conduite du Groupe OMERIN :**
  2 - Valeurs du Groupe OMERIN
  3 - Engagements généraux du Groupe OMERIN et de ses salariés

- **Global Compact :**

ODD 4 : Education de qualité

La Fondation d'entreprise OMERIN, créée en 2015, participe à l'engagement sociétal du Groupe OMERIN. Elle finance la restauration de monuments de notre patrimoine culturel et cultuel, et soutient de nombreuses associations aux activités culturelles, éducatives et caritatives.

• Des livres pour le rwanda

La fondation d'entreprise OMERIN a apporté son soutien à l'école Kigalaise « Chez les biens aimés », dirigée en partie par un enseignant Ambertois à la retraite, M. Gérard Granet. L'apprentissage de la langue Française au Rwanda étant en pleine croissance, le besoin en livres se fait ressentir par les écoles du pays. Ainsi, l'association française Le Bouquin Volant a réuni 1000 livres à donner et la fondation d'entreprise OMERIN a pris à sa charge les frais logistiques liés au transit de la marchandise vers Kigali. Nous vous partageons le chaleureux message de remerciement envoyé par Gérard GRANET :

« A celui sans qui tout ce qui nous arrive n'aurait pu se réaliser, mon cher Xavier, je t'adresse un immense merci !!!
Nous avons reçu la palette de livres ce matin et bien que la pudeur soit un des piliers de la culture rwandaise, je te transmets les remerciements d'une équipe émue, enthousiaste et heureuse. Je te joins quelques photos, que je compléterai par la suite, lorsque tous ces livres seront devenus de fabuleux outils de découverte d'une langue, d'une culture, de dépaysement, de détente, ... Dans l'attente de nous retrouver en juillet pour te faire partager ce que je vis ici et pour échanger sur les quelques sujets qui nous rapprochent, que mes remerciements, félicitations et encouragements t'apportent le supplément d'énergie pour t'aider à continuer dans la voie que tu as choisie. Amicalement. »

En 2021, la fondation d'entreprise OMERIN a soutenu 50 associations, réparties comme suit :

- 46 % pour des actions Caritatives-Humanitaires-Sociales,
- 26 % pour des actions Sportives,
- 24 % pour des actions Culturelles,
- 4 % pour des actions Socio-Educatives,

	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre d'associations soutenues	52	59	74	42	50

Référentiels :

- Code de conduite du Groupe OMERIN
  7 - Respect des règles d'hygiène et de sécurité

- Global Compact
  Soutien aux Droits de l'Homme
  Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme

  ODD 3 : Bonne santé et bien être

En Janvier 2019, Xavier Omerin - Président-Directeur Général et Pierre Sanvoisin - Directeur Général rédigent les consignes générales en matière d'Hygiène, Sécurité, Environnement. Celles-ci seront diffusées, à travers un livret, à tous les salariés du Groupe OMERIN et chacun s'engagera à les respecter.
Ces consignes rejoignent les valeurs du Groupe OMERIN concernant la sécurité des salariés et complètent les autres dispositifs : plans d'actions HSE, travaux aux sein des différents CSSCT, secouristes, équipier première intervention, signalétiques, etc. qui traitent et préviennent des problématiques d'Hygiène, de Sécurité et d'Environnement.

Ce livret traite des consignes applicables sur tous les sites en matière d'équipements de protection individuelle (EPI), d'hygiène dans les zones ISO7 et ISO8, de risques routiers, mécaniques, électriques, liés à la manutention, chimiques, liés au bruit et aux activités de bureau, incendie, liés au travail en hauteur, de chutes de plain-pied, etc. Il indique également les consignes à tenir en cas d'incendie et d'accident, il sensibilise les salariés du Groupe OMERIN aux gestes pour l'Environnement ainsi qu'à la gestion des déchets à travers le tri sélectif.

Depuis 2019, afin de renforcer la prévention contre les accidents, le Groupe OMERIN met à jour sur chacun de ses sites un livret de consigne sur le port des Équipements de Protection Individuelle (EPI). La vision du Groupe OMERIN est de disposer d'un lieu de travail sans accidents et sans dommages pour les personnes. Ce livret est remis à titre individuel à tous les salariés qui s'engagent à le respecter. La création de ce livret a permis de revoir complètement notre politique sur la gestion des Équipements de Protection Individuelle et leur utilisation, celle-ci est dorénavant centralisée au niveau de la Direction HSE du Groupe.

Groupe OMERIN	2018	2019	2020	2021
Taux de fréquence des accidents	25.6	24.4	19.3	16.9
Taux de gravité des accidents	0.78	0.49	0.44	0.69

Référentiels :

- Code de conduite du Groupe OMERIN
  3 - Engagements généraux du Groupe OMERIN et de ses salariés

- Global Compact
  Normes internationales de travail
  Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective

  ODD 16 : Paix, justice et institution efficaces

Les instances représentatives du personnel ont un rôle très important au sein du Groupe OMERIN puisque elles ont pour mission d'assurer l'expression collective des salariés permettant la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle, et aux question d'hygiène et de sécurité, elles contribuent également aux activités sociales et culturelles.

Entité	Nombre d'élus titulaires ou suppléants	Pourcentage / Effectif 2021
OMERIN division principale et OMERIN division Berne	12	5%
OMERIN division silisol	12	12 %
OMERIN division polycable	6	13 %
CGP Cables for Global Performance	7	16 %
FLEXELEC	7	14 %
IFT Groupe OMERIN	2	12 %
PLASTUB	2	11 %
UNION PLASTIC	9	6 %
PRINCE MEDICAL	2	6 %
Groupe OMERIN France	59	8 %

Référentiels :

- Code de conduite du Groupe OMERIN
  10 - Intégrité et loi Sapin II
- Charte Anti-corruption du Groupe OMERIN
- Global Compact

Lutte contre la corruption
Principe 10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de vins

ODD 16 : Paix, justice et institution efficaces

omerin

CHARTE
ANTI-CORRUPTION

LA CORRUPTION

LES CADEAUX

SANCTIONS

Afin de lutter contre la corruption, le Groupe OMERIN a adopté sa charte anti-corruption en Novembre 2018. Cette charte précise que tout salarié du Groupe OMERIN qui s'efforce d'amener un tiers à contracter avec la société ne doit pas avoir recours à des actes de corruption active ou passive, et qu'il s'interdit de solliciter ou d'accepter un avantage quelconque d'un tiers en échange de l'exécution d'un acte entrant dans ses fonctions ou facilité par ses fonctions, ou de l'usage abusif de son influence, réelle ou supposée.

Chaque salarié du Groupe OMERIN est tenu de n'accepter, ni de solliciter aucun cadeau, aucune faveur ou invitation ainsi qu'aucun autre avantage pour lui-même ou quiconque, venant de personnes ou d'organisations avec lesquelles le salarié a (ou a eu) des relations d'affaires, qui peuvent influer sur l'impartialité avec laquelle il exerce ses fonctions ou constituer une récompense en rapport avec ses activités. Cela exclut aussi tout cadeau numéraire ou ayant une valeur échangeable contre du numéraire. Cela n'exclut pas les actes de courtoisie ou d'hospitalité usuels, ni les cadeaux symboliques ou minimes.

De plus, cette charte prévoit qu'aucun salarié ne pourra être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements de corruption dont il est témoin. En qu'en revanche, tout salarié qui, dans l'exercice de ses fonctions aura procédé à des agissements en infraction avec cette charte est passible d'une sanction disciplinaire telle que prévue dans le règlement intérieur.

Durant l'année 2021, la charte anti-corruption du Groupe OMERIN a été communiquée à l'ensemble de nos fournisseurs pour acceptation, ceux-ci avaient la possibilité soit de signer notre charte soit de nous communiquer une charte semblable applicable au sein de leurs entreprises.

	2019	2020	2021
% de chiffre d'affaires couvert par des fournisseurs signataires de notre charte ou possédant une charte anti-corruption	87 %	89 %	86 %

Référentiels :

- Code de conduite du Groupe OMERIN
  3 - Engagements généraux du Groupe OMERIN et de ses salariés

- Global Compact
  Normes internationales de travail
  Principe 3 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession

ODD 5 : Egalité entre les sexes

En Septembre 2019, OMERIN SAS a signé un accord collectif sur l'égalité professionnelle femmes-hommes avec les partenaires sociaux, articulés autour de quatre axes : la rémunération effective, la formation, l'embauche et la promotion professionnelle.

En ce qui concerne la rémunération effective, il a été décidé d'adopter comme indicateur l'index qui traite des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Le constat 2018 montre qu'il existe une très légère inégalité en faveur des hommes. Ainsi, il a été demandé aux décisionnaires des différents services de tenir compte de cet écart afin de réduire cette inégalité d'ici trois ans.

Le deuxième axe pris en compte est la formation qui représente un levier essentiel à la construction de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. En effet, les femmes doivent pouvoir accéder aux formations dans les mêmes proportions que les hommes. L'indicateur de suivi est la mesure chiffrée de l'écart entre la part des salariés formés selon leur sexe sur l'année N et la répartition des femmes et des hommes au sein de l'effectif moyen sur l'année N.
Le troisième axe pris en compte est l'embauche, afin de calculer les inégalités entre les femmes et les hommes en matière d'embauche, il a été décidé d'utiliser comme indicateur le taux de féminisation des candidatures reçues en comparaison du taux de féminisation du recrutement.
En raison de la crise sanitaire liée à la Covid-19, le taux de recrutement pour l'année 2020 a été trop faible pour que cet indicateur soit pertinent, il a pu être correctement calculé en 2021.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se mesure également sur l'égalité des chances en matière de carrière professionnelle, l'objectif de ce quatrième axe est de veiller à l'égalité en matière de promotion professionnelle. Pour mesurer ce dernier point, nous avons à nouveau recours à l'indicateur de l'index.

Indicateur	2018	2019	2020	2021
Taux d'écart de rémunération en faveur des hommes	1.68 %	1.62 %	1.48 %	1.85 %
Écart de points entre la répartition des salariés formés selon le sexe et l'effectif moyen	14 pt	8 pts	4 pts	0 pts
Taux de féminisation des candidatures reçues	19 %	37 %	-	44 %
Taux de féminisation du recrutement	23 %	33 %	-	40 %
Écart de promotion en faveur des femmes	-0.6 %	0.2 %	-1.3 %	-3.4 %

5 Notre responsabilité environnementale

Le Groupe OMERIN souhaite apporter de vraies réponses aux enjeux environnementaux par le développement de solutions innovantes. Au travers de ces innovations, le Groupe OMERIN vise le développement économique tout en recherchant une performance environnementale optimale. Le Groupe OMERIN s'engage à répondre à la demande de ses clients avec des produits et solutions de haute qualité technologique produites dans des installations qui visent le respect des normes en vigueur en matière d'impact environnemental.
Le Groupe OMERIN s'est engagé à contribuer de manière significative au développement durable par une utilisation raisonnée des ressources, dans le but de réduire son empreinte environnementale.

L'évolution du pourcentage d'autonomie énergétique, la réduction de la consommation d'énergie et des matières premières intervenant dans la production et la mise en conformité de ses installations industrielles, exigent que le Groupe OMERIN exploite toutes les opportunités raisonnables qui se présentent pour réduire ses émissions polluantes.

Le Groupe OMERIN est pleinement conscient de la responsabilité qui lui incombe pour protéger l'environnement, ainsi que la santé et la sécurité de toute personne en contact avec ses produits. Cette préoccupation est au cœur même de sa politique commerciale et environnementale.

Bilan des actions 2021

Référentiels :

- Code de conduite du Groupe OMERIN
  8 - Respect de l'environnement et développement durable

- Global Compact
  Environnement
  Principe 9 : Favoriser la mise au point et la diffusion de technologie respectueuses de l'environnement

  ODD 15 : Vie terrestre

Au cours de l'année 2021, le Groupe OMERIN a conçu et développé un nouvel emballage entièrement recyclable et issu d'un système de gestion responsable de nos forêts avec l'aide de ses fournisseurs. Cela représente 91500 unités mises sur le marché par an soit 141 tonnes de cartons recyclables issus d'une gestion rigoureuse et responsable certifiée FCS

Les forêts du monde sont extrêmement variées mais leur gestion responsable peut être définie et encadrée par des grands principes universels. Les membres internationaux de FSC ont ainsi développé 10 Principes de gestion responsable, précisés par 70 Critères, qui doivent être appliqués et vérifiés en forêt pour obtenir la certification FSC.

Ce cadre universel permet une déclinaison rigoureuse, harmonisée et transparente de ces grands enjeux dans tous les contextes régionaux et nationaux, les différents écosystèmes et modes de sylviculture. Il permet de faire prendre conscience des enjeux clés de la gestion responsable, aux acteurs de l'ensemble des chaînes de valeurs basées sur des produits forestiers. Cette approche pionnière a servi d'exemple à de nombreuses autres initiatives et les enjeux portés par FSC sont maintenant largement reconnus et partagés (Hautes Valeurs de Conservation), droits des populations autochtones, lutte contre la déforestation, etc.).

Homepage France | Forest Stewardship Council (fsc.org) : *https://fr.fsc.org/fr-fr*

Référentiels :

- Code de conduite du Groupe OMERIN
  8 - Respect de l'environnement et développement durable

- Global Compact
  Environnement
  Principe 9 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matières d'environnement

  ODD7 : Energie propre et d'un coût abordable

EN 2019, le Groupe OMERIN a investi dans l'installation de 13 000 m² de panneaux photovoltaïques répartis sur les toitures de 5 de ses usines pour une puissance globale de 2.35 MWc : OMERIN division principale (2800 m² sur toitures ateliers), OMERIN division silisol (2 800 m² sur toitures magasin et atelier), OMERIN division polycable (2 800 m² sur toiture de l'extension d'usine), UNION PLASTIC (3 600 m² sur toitures des deux usines) et FLEXELEC (1 000 m² sur toitures ateliers). Dans le cadre de ce plan ambitieux, tourné vers la protection de l'environnement et les énergies vertes, initié par le Groupe OMERIN, c'est un nouveau programme qui sera développé avec 4 MWc supplémentaires qui sera déployé sur l'ensemble de nos usines à partir de 2022.

Pourcentage d'autoconsommation	2019	2020	2021
OMERIN division principale	9 %	0 %	17 %
OMERIN division silisol	-	16 %	18 %
OMERIN division polycable	3 %	28 %	28 %
UNION PLASTIC	10 %	12 %	9 %
FLEXELEC	-	1 %	23 %
Total Autoconsommation	1 %	8 %	9 %

Production totale en MWh	2019	2020	2021
OMERIN division principale	11	522	544
OMERIN division silisol	-	462	486
OMERIN division polycable	6.8	402	552
UNION PLASTIC	196	733	638
FLEXELEC	-	6	235
TOTAL production énergie renouvelable	21	2125	2455

Référentiels :

- Code de conduite du Groupe OMERIN
  8 - Respect de l'environnement et développement durable

- Global Compact
  Environnement
  Principe 8 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

  ODD 7 : Energie propre et d'un coût abordable

Après avoir remplacé un premier groupe froid de 300 kW sur le site d'UNION PLASTIC en 2020, le groupe OMERIN a remplacé un deuxième groupe froid de 300 kW en 2021. Dorénavant le site d'UNION PLASTIC dispose de 100% de groupe froid à récupération totale d'énergie.

En effet, les 2 groupes disposent d'un système de variation de vitesse sur moteur asynchrone, d'un système de régulation permettant une basse et une haute pression flottante. L'élément clé de ce projet réside dans le fait que ces 2 appareils disposent d'un système de récupération de chaleur. En effet, la chaleur créée lors de la production d'eau glacée est réintroduite dans les batteries du système complet de traitement de l'air. L'ensemble de ce projet représente un investissement d'environ 300 k€ et a pu profiter du dispositif des certificats d'énergie.

Référentiels :

- Code de conduite du Groupe OMERIN
  8 - Respect de l'environnement et développement durable

- Global Compact
  Environnement
  Principe 9 : Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

  ODD 7 : Energie propre et d'un coût abordable

Durant l'année 2021 le Groupe OMERIN a remplacé 27 presses hydrauliques sur son site d'UNION PLASTIC par des presses électriques, 16 presses de 100 tonnes, 7 presses de 180 tonnes, 2 presses de 220 tonnes et 1 presse de 280 tonnes. L'ensemble de ces presses représente une puissance installée de 8 790 kW soit une diminution de 30% d'énergie nécessaire à leur fonctionnement. Elle représente également 442 150 MWh cumac, et un gain très important sur la consommation d'huiles hydrauliques issues de combustible fossile.

Le concept de machine tout électrique Sumitomo repose sur des entraînements directs innovants. À l'inverse des entraînements électriques indirects, les entraînements directs offrent un rendement énergétique plus élevé et leur réactivité plus importante permet une plus grande précision, une plus grande répétitivité ainsi qu'une réduction des temps de cycles.